

MOTIVASI, JENJANG KARIR DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA

Oleh:

Faradistia R. Paputungan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: faradistyapink@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawan adalah dengan memberikan program pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan karyawan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (3) Jenjang Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir (4) Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sulut Cabang Calaca dan Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: motivasi, jenjang karir, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Low employee performance is an issue that must to be considered by every company, because the employee's performance will affect the quality and quantity of the company in the face of competition along with the times. One of which led to decrease employee performance is the lack of motivation given by the company for employees who have a good performance. One form of motivation given by companies to employees is to provide career development program and a clear work discipline. The purpose this research is to analyze and determine the effect of Motivation, Career, and Employment Discipline on Employee Performance "(Case Study at PT. Calaca Branch Bank of North Sulawesi). Either simultaneously or partially. The research found that: (1) simultaneously, Motivation, Career and Work Discipline effect on Employee Performance (2) motivation has an influence on the performance in which the employees are motivated employees is high then the employee can improve performance (3) Career Path has an influence on employee performance these employees have the opportunity to improve the career (4) Work Discipline has influence on Employee Performance in Calaca Branch Bank of North Sulawesi and Work Discipline is the most dominant variable effect on Employee Performance.

Keywords: motivation, career, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia saat ini yang ditunjang dengan kemajuan ilmu dan teknologi, membawa masyarakat pasca industri ke era informasi dan komputerasi. Di sisi lain, perkembangan ini menimbulkan implikasi tersendiri bagi dunia bisnis dengan lahirnya revolusi hubungan antar manusia. Pada era ini pun dunia bisnis secara dramatis mengalami perubahan secara fundamental, dalam mengikuti arus dari perkembangan tersebut. Manajemen perusahaan tidak dapat mengabaikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan, baik secara individu maupun institusi dalam hal ini bidang tugas yang dihadapinya. Masalah rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawan adalah dengan memberikan program pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas.

Kenyataan membuktikan, bahwa karyawan merupakan asset pokok dari suatu organisasi, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dalam arti, karyawan yang tidak berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, akan tetapi tidak didukung oleh kualitas dan kemampuan kerja karyawan, maka hasil kerja tidak akan tercapai secara maksimal.

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Motivasi kerja seorang individu antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pemimpin.

Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama motivasi, jenjang karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Mangkunegara (2005:14) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan.

Jenjang Karir

Tan (2008:2) istilah karir (*career*) didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karir (*Careeer Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini kebutuhan akan pengembangan dan aktualisasi diri, pegawai juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi (Liu, 2004:19). Terkait dengan hal ini, Liu (2004:20) menyatakan bahwa, perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan menyediakan peluang pengembangan guna memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444)

Rivai (2004:444) mengatakan, terdapat empat (4) perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Retributif
2. Disiplin Korektif
3. Perspektif Hak-Hak Individu
4. Perspektif Utilitarian

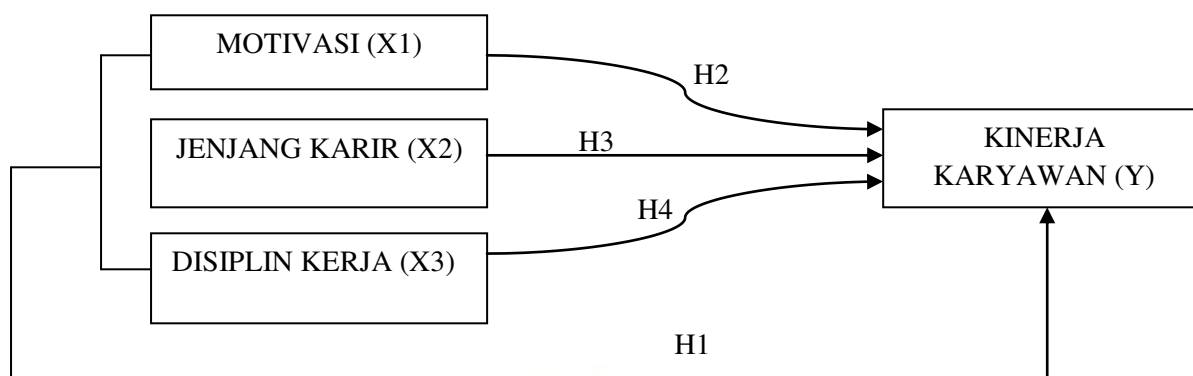
Kenyataannya, tidak saja ada para karyawan yang tidak disiplin, tetapi juga hal yang sama terjadi pada manajer. Satu hal juga yang perlu diperhatikan adalah bentuk kedisiplinan, khususnya yang bersifat hukuman fisik. Hal ini tidak otomatis berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bisa jadi seseorang memiliki kedisiplinan tinggi, tetapi produktivitasnya relatif tidak tinggi karena tidak memiliki kecerdasan yang memadai. Jadi, kedisiplinan lebih ditempatkan dalam memenuhi aturan kerja perusahaan saja.

Kinerja Karyawan

Hasibuan, (2010:85) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Simamora, (2004:338) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Uraian sebelumnya dapat dikemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca..
2. Jenjang karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.
4. Motivasi, jenjang karir, serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), untuk menguji korelasi antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan penelitian yang minimal. Penelitian ini juga bertujuan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya, sehingga setelah dianalisa diharapkan hasilnya bisa dijadikan hipotesa untuk penelitian berikutnya.

Objek penelitian adalah materi kajian untuk menguji hubungan antara motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian *expost facto*, yaitu survei yang dilakukan untuk tujuan eksplanasi (untuk menjelaskan hubungan antar variabel) dan juga menggunakan semangat penelitian eksperimental dengan berdasar pada data yang sudah ada.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada PT. Bank Sulut cabang Calaca Manado, dikarenakan kemudahan dalam akses penelitian berupa kemudahan dalam memperoleh data dari objek penelitian, biaya akses murah dan akses transportasi mudah ditempuh.

Waktu penelitian dilakukan mulai akhir Juni 2013 sampai dengan awal bulan Juli 2013. Maksimal penelitian akan dilakukan selama 1 bulan, sedangkan pengolahan data, analisis data akan dilakukan maksimal selama 1 bulan.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT. Bank Sulut yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 23 calaca Manado, yang berjumlah 56 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:25).

Sugiyono (2010:27) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 56orang responden.

Metode pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau semua populasi digunakan sebagai sampel atau sering disebut sensus.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2010:58).

Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain:

- a. Motivasi(X_1), yaitu suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Hasibuan, 2005:57). Pengukuran menggunakan skala ordinal. Indikatornya (Hasibuan, 2005:59):
 - Tanggung jawab
 - Prestasi yang diraih
 - Pengakuan orang lain
 - Pekerjaan itu sendiri
 - Kemungkinan pengembangan
 - Kemajuan
- b. Jenjang karir(X_2), yaitu rangkaian promosi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama dinasny (Wahyudi, 2002:162).Pengukuran menggunakan skala ordinal. Indikatornya (Rivai, 2006:290):
 - Perencanaan karir
 - Pengembangan karir individu
 - Pengembangan karir yang didukung oleh departemen individu
 - Peran umpan balik terhadap kinerja
- c. Disiplin kerja(X_3), yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2010:193). Pengukuran menggunakan skala ordinal. Indikatornya Hasibuan (2010:194):
 - Mematuhi semua peraturan perusahaan
 - Penggunaan waktu secara efektif
 - Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
 - Tingkat Absensi
- d. Kinerja karyawan (Y), yaitu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004:338).Pengukuran menggunakan skala ordinal. Indikatornya Mudjiati (2008):
 - Pengetahuan
 - Ketrampilan
 - Kemampuan
 - Kebiasaan/Sikap
 - Perilaku

1. Pengukuran Variabel

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata. Dimana objek terkecil diberikan angka satu, selanjutnya objek kedua diberikan angka dua dan selanjutnya, yaitu:

Tabel 1. Interpretasi Terhadap Pengukuran Jawaban Responden

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:27)

Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen1. Uji Validitas (*Validity Test*)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat.

Validitas kriteria merupakan jenis validitas yang sering digunakan peneliti. Pengujian validitas kriteria dilakukan dengan cara membandingkan atau mengkorelasikan antara nilai (skor) hasil pengukuran instrument dengan kriteria atau standar tertentu yang dipercaya dapat digunakan untuk menilai (mengukur) suatu variabel. Cara mengukurnya melalui menghitung koefisien korelasi sederhana (*Pearson Correlation*) antara skor masing-masing butir dengan skor total dari butir-butir tersebut sebagai kriterianya. Rumus yang digunakan adalah (Mustafa, 2009:164):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

y = skor total pertanyaan

x = skor item pernyataan

N = banyaknya sampel

Sahih tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya pada taraf signifikan 5%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur. Dalam kaitannya dengan besarnya angka korelasi ini, Koefisien kesahihan yang tidak begitu tinggi, katakanlah berada di sekitar 0,50 sudah dapat diterima dan dianggap memuaskan. Namun apabila koefisien kesahihan ini kurang dari 0,30 maka dianggap tidak memuaskan. Jadi dapat disimpulkan bahwa item dari suatu variabel dikatakan sah jika mempunyai koefisien $\geq 0,30$

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dikatakan sah dan sebaliknya tidak sah/valid (Arikunto, 2006:130). Uji kesahihan/validitas data dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20.

2. Uji Reliabilitas (*Realibility Test*)

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:224). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji reliabilitas atau keandalan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antar skor setiap butir (Mustafa, 2009:225). Adapun rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2006:134) adalah sebagai berikut:

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : keandalan/reliabilitas instrumen.

k : banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir.

$\sum \sigma_t^2$: varians total.

Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliabel. Uji keandalan/reabilitas *Alpha cronbach* dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dibantu dengan program statistik SPSS. Analisis ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Pada Tabel 2. adalah statistik deskriptif penelitian yaitu rata-rata (mean) dan standar deviasi dari penelitian yaitu motivasi (X1), jenjang karir (X2), serta disiplin kerja (X3), kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Penelitian

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan	20.05	2.786	56
Motivasi	20.23	2.071	56
Jenjang karir	25.88	2.115	56
Disiplin kerja	19.52	1.839	56

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Tabel 2. terlihat bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian yaitu sejumlah 56 responden antara 19,52 – 25,88-, dengan standar deviasi sebesar 1,839-2,786.

Tabel 3. Korelasi Penelitian

Coefficient Correlations ^a					
Model			Disiplin Kerja	Motivasi	Jenjang Karir
1	Correlations	Disiplin Kerja	1.000	-.225	-.256
		Motivasi	-.225	1.000	.122
		Jenjang Karir	-.256	.122	1.000
	Covariances	Disiplin Kerja	.045	-.009	-.010
		Motivasi	-.009	.033	.004
		Jenjang Karir	-.010	.004	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Tabel 4. Model Summary

Model Summary ^b										
					Change Statistics					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.300 ^a	.090	2.733	.090	3.720	3	52	.042	1.808	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Jenjang Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Tabel 4. diketahui bahwa pengaruh model penelitian yaitu pengaruh variabel independen yang terdiri motivasi, jenjang karir, serta disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 0,300 atau sebesar 30%, sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $(1,00 - 0,300 = 0,700)$ 0,700 atau sebesar 70%.

Tabel 5. Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.538	3	12.846	3.720	.044 ^a
	Residual	388.302	52	7.467		
	Total	426.839	55			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Jenjang Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Tabel 5. lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai atau secara umum model penelitian yaitu pengaruh dari seluruh variabel dalam hal ini yaitu dalam uji regresi berganda terlihat bahwa pengaruh dari motivasi, jenjang karir, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan yaitu 0,044(4,4%) atau lebih kecil dari kurang dari $\alpha = 0,050$ (< 5%), dengan nilai F adalah sebesar 3,720, sedangkan nilai $df = n - 1 - k$, atau $56 - 1 - 3 = 52$.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Correlations			Collinearity	
		Coefficients		Coefficients							Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.288	6.339		2.727	.009						
	Motivasi	.345	.183	.323	1.900	.042	-.160	-.124	-.119	.945	1.058	
	Jenjang Karir	.346	.181	.262	1.913	.041	.248	.256	.253	.930	1.075	
	Disiplin Kerja	.401	.212	.396	1.888	.044	-.059	-.095	-.091	.896	1.116	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Tabel 6. sebelumnya dalam koefisien regresi berganda untuk motivasi adalah 0,345, jenjang karir sebesar 0,346, dan disiplin kerja sebesar 0,40. Tingkat signifikansi adalah kurang dari $\alpha = 0,050$ (< 5%) atau kurang dari 5%, dimana ketiga variabel independen berdasarkan Tabel 4.9 memenuhi yaitu motivasi sebesar 0,042 (4,2%: <5%), jenjang karir sebesar 0,041 (4,1%: <5%), dan disiplin kerja sebesar 0,044 (4,4%: <5%) berarti seluruh variabel dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Nilai Variance Inflation Indicator (VIF) untuk masing-masing variabel independen adalah motivasi sebesar 1,058, jenjang karir sebesar 1,075, dan disiplin kerja sebesar 1,116.

Model regresi berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad \text{yaitu } Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3.$$

Berdasarkan hasil di atas penjelasannya sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X_1 yaitu Motivasi, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,042 yang berarti koefisien regresi X_1 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.

2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X2 yaitu Jenjang Karir, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,041 yang berarti koefisien regresi X2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
3. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X3 yaitu Disiplin Kerja, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,044 yang berarti koefisien regresi X3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
4. Hasil uji signifikansi F (sig. F) yaitu Motivasi (X1), Jenjang Karir (X2), serta Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, nilainya adalah kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa biaya saluran distribusi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam model penelitian regresi linear sederhana.

Persamaan garis regresi linear sederhana untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \text{ atau } Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3 + \varepsilon.$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

- a. Y = Kinerja Karyawan; X_1 = Motivasi; X_2 = Jenjang Karir; X_3 = Disiplin Kerja
- b. Nilai a konstanta sebesar 17,288 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X_1 , X_2 , serta X_3 , tidak ada atau nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 17,288.
- c. Koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Motivasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345 atau sebesar 34,5%.
- d. Koefisien regresi X_2 (Jenjang Karir) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Jenjang Karir, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,346 atau sebesar 34,6%.
- e. Koefisien regresi X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Disiplin Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,401 atau sebesar 40,1%.
- f. Nilai R adalah sebesar 0,300, dan nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,090. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu X_1 atau Motivasi, X_2 atau Jenjang karir, dan X_3 atau Disiplin Kerja adalah sebesar 0,300 atau 30% untuk nilai R , dan 0,090 atau 9% untuk nilai R^2 . Sedangkan sisanya (untuk nilai R : $100\% - 30\% = 70\%$; nilai R^2 : $100\% - 9\% = 91\%$) yaitu sebesar 70% untuk nilai R , dan 91% untuk nilai R^2 , dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji F terhadap Y adalah $< 0,05$ (Sig. F = 0,044). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama dari Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji F pengaruh dari variabel-variabel independen dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3,720, dengan nilai $DF = n - 1 - k = 56 - 1 - 3 = 52$. Pengaruh secara bersama dari Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja adalah sebesar 0,300 untuk nilai R atau 30%, dan 0,090 untuk nilai R Square (R^2) atau 9%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian adalah sebesar 70% untuk nilai R ($100\% - 30\% = 70\%$), dan 91% untuk nilai R^2 ($100\% - 9\% = 91\%$).

Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca dimana pihak manajemen atau pimpinan di Bank Sulut cabang Calaca bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja dari para pegawainya. Hal ini akan mendorong pada peningkatan Kinerja Kerja para karyawannya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja pada di Bank Sulut Cabang Calaca.
3. Jenjang Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir pada Bank Sulut Cabang Calaca.
4. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sulut Cabang Calaca dan Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.

Saran

Saran yang disampaikan adalah:

1. Pihak manajemen Bank Sulut Calaca; dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dapat terus meningkat dan dapat mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan temuan ini dengan melakukan penelitian baik replikasi penelitian ini di objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan penambahan variabel ataupun perubahan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan/pegawai ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Psikologi kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP. Universitas Diponigoro, Makassar.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Cetakan ke-4*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Liu, W. 2004. *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Practices With Important Work Outcomes*. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mudjiati, J. 2008. *Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mustafa, Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Credit Management Handbook: Teori, Konsep dan Aplikasi Panduan Praktis Mahasiswa, Bankir dan Nasabah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tan, Foong-ming. 2008. *Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support*. *Journal of Bussiness and Public Affairs Volume 2, Issue1*, 2008.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung.